STIMAHCS

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALICA,
ACERO, HIERRO, CONEXOS Y SIMILARES

UNION NACIONAL DE TRABAJADORES

CALLE B No. 44
COL. MODELO
NAUCALPAN DE JUAREZ, EDO. DE MEX.

TELS.: 53 60 60 64 / 55 56 06 42 / 55 56 93 14
55 56 93 75 FAX: 55 56 93 16

REGISTRO No. 5248
EXP. 10/10114

24 julio de 2025

C.E.N.

Mr. Eduardo Belloso
Plant Human Resources Manager
Eaton Industries

Por este medio le extendemos un saludo. De manera respetuosa exponemos lo siguiente:

Eaton es un compañía responsable y comprometida con los derechos y con los impactos que su actividad tiene en las comunidades donde se establece. Como es de su conocimiento actualmente hay un juicio por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, procedimiento legal para determinar qué sindicato representa a la mayoría de los trabajadores. No obstante que no se ha llegado a realizar dentro del juicio la prueba del recuento (una votación para determinar la mayoría) la existencia de los dos sindicatos en la planta implica la obligación de respetar los derechos de todos los trabajadores respecto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo en la planta han ocurrido hechos violatorios de derechos humanos de las personas trabajadoras en los que la empresa esta participando, como lo son: intervenir en el proceso en favor del Sindicato de la CTM al reunir al personal sindicalizable, en horario laboral, en las instalaciones de la empresa para que dicho sindicato haga propaganda con la finalidad de ganar la votación, asimismo se permitir que la delegada del mencionado sindicato intimide, desinforme y coaccione al personal durante la realización de sus labores, además del despido del C. José Miguel Martínez Castillo a casua de su relación con la representante de Estefany Capuchino Valenzuela y el mover de su línea de trabajo habitual a la señalada trabajadora.

Por ello, y con fundamento en el marco legal laboral vigente en México y las normas internas de la compañía, le solicitamos tome las medidas necesarias para detener, prevenir, eliminar y reparar las violaciones:

"UNIDAD, JUSTICIA Y DEMOCRACIA SINDICAL"

1. Proporcionar las mismas oportunidades a ambos sindicatos, es decir que se permita que en idénticas condiciones a las que dió al sindicato de la CTM, el STIMAHCS pueda expresar sus planteamientos sobre los derechos de los trabajadores y el recuento próximo
2. Que la C. Estefany Capuchino pueda expresar sus ideas a las personas trabajadoras de Eaton durante el horario laboral tal como la representante del sindicato de forjas lo hace
3. Que Eaton pida a la empresa que le proporciona servicios revisar el caso del C. José Miguel Martínez Castillo

Sin otro asunto que tratar quedamos atentos a su respuesta.

Atentamente

Hilario Nava Maldonado
Secretario General

UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS
DISTRICT 6

Kevon Stewart
Director
United Steelworkers District 6

ANEXO 2

FUNDAMENTO LEGAL

El marco normativo laboral vigente en México obliga al respeto a la libertad de asociación, negociación colectiva, además de prohibir la discriminación de cualquier tipo. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 357 párrafos segundo y tercero prohíben los actos de injerencia que incluyen el favorecer a un sindicato para someterlo bajo su control, artículo 133, en sus fracciones IV que prohíben a la empresa obligar por coacción o cualquier otro medio votar por determinada candidatura "así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva", V "Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores" y VII "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes". En este sentido los derechos antes señalados y las prohibiciones implicadas en su respeto quedan protegidos en términos del Capítulo laboral del TMEC, en específico los señalado en 23.3 A, 23.7 y sus correspondientes del Anexo 31-A. Derechos que quedan protegidos por las normas internas de Eaton, tal como lo establecen: El Código de Ética de Eaton, en donde señala el compromiso de respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas (pág 29, versión español) y el Eaton Human Rights Policy en I. Purpose y III Policy.

Asimismo el Código de Ética de Eaton señala el marco internacional de los derechos humanos (página 30) y lo reitera el Eaton Human Rights Policy ((A)) de lo que deriva lo siguiente: de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo deriva el respeto a a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. De la Declaración Universal de los Derechos Humanos el respeto de los derechos de los artículos 20 y 23, así como el 28, del International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, los derechos que provienen del artículo 8. a) b) y c). Del International Covenant on Civil and Political Rights los derechos consagrados en el artículo 22.1 y 22.2. De las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial *Responsable* (las *Líneas Directrices*) se deriva la observancia de los Principios Generales y los aspectos relativos a la libertad sindical plasmados en el Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales 1 a) 1b) y 1e). De los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos,

deriva la protección de los señalados derechos tal como lo señala el punto referente a la Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos.

En relación con el derecho de libre expresión y no discriminación de las personas representantes del STIMAHCS en Eaton, en particular la C. Estefany Capuchino Valenzuela, los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, el Código de Ética de Eaton el respeto de los derechos humanos (página 30). En Eaton Human Rights Policy (B.i) se prohibe la discriminación: De la Declaración Universal de los Derechos Humanos el respeto de los derechos de los artículos 1, 2, 7 y 19, respectode la igualdad y no discriminación y la libertad de expresión. Del International Covenant on Civil and Political Rights el derecho consagrado en el artículo 2. De las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial *Responsable* (las *Líneas Directrices*) se deriva la observancia de los Principios Generales y los aspectos relativos a la libertad sindical plasmados en el Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales 1 a) 1b) y 1e). De los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, deriva la protección de los señalados derechos tal como lo señala el punto referente a la Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos.

En relación con el despido del C. José Miguel Martínez Castillo existe la expectativa del respeto a lo señalado en el Eaton Human Rights Policy (B.ii). De las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial *Responsable* (las *Líneas Directrices*) se deriva la posibilidad de que Eaton incida en llevar a la empresa contratada para el respeto a los derechos humanos en particular el derecho al trabajo y respeto al consiguiente principio de la estabilidad en el empleo.

Considerando los hechos antes señalados se configura una denegación del derecho a la libertad de asociación e impactos negativos sobre los derechos humanos de las personas a los que Eaton contribuye.

Al permitir que uno de los sindicatos utilice tiempo dentro del horario de trabajo para emitir su mensaje en el sentido de orientar al voto y desinformar, confundir deliberadamente a las personas trabajadoas respecto de su derechos a la libertad sindical y negocaición colectiva y no se otorgue el mismo derecho al otro sindicato constituye la realización de una conducta que favorece a un

sindicato y perjudica a otro generando una clara injerencia para favorecer al sindicato de forjas. Incluso con la previa participación del representante de la empresa en la reunión del — de julio y las amenzas de despidos por parte de la empresa contra quienes apoyan al STIMAHCS realizadas por la representante del Sindicato de Forjas las personas trabajadoras asumen un grado de coordinación y protección de la empresa hacia el sindicato de forjas.

Asimismo es un acto de discriminación hacia las personas trabajadoras afiliadas al stimahcs el hecho de que se le den las facilidades de tiempo en horario laboral al sindicatos de forjas para que exponga sus ideas, difunda desinformacion en reuniones convocadas para tal efecto y con tiempo pagado por la empresa. En el mismo sentido produce un efecto negativo el hecho de que se le den las facilidades al sindicato de forjas para que los C. Tania y Raúl se desplacen libremente por la planta para exponer sus ideas e incluso intimidar a trabajadores, amenazando con despidos después de la votación. Los efectos de la intimidación contra el personal se potencian en virtud del contexto de violencia en el Estado, incluso con las insinuaciones sobre el uso final de la documentación que las autoridades jurisdiccionales requieren para acreditar la representación del sindicato pues afirma el sindicato en el foro que le ha proporcionado la empresa que se dañará económicamente al personal al entregar la citada documentación

Es particularmente preocupante el abuso del derecho, así como el acto discriminatorio sobre la C. Estefany Capuchino y las personas trabajadoras afiliadas al STIMAHCS toda vez que la vulneración de sus derechos humanos tienen un impacto negativo que se potencia con las condiciones de violencia contra la mujer en el contexto del estado de Aguascalientes, esto es: la mencionada trabajadora ha sido objeto de discriminación antisindical en la medida que el cambio de área de trabajo y adscricpión (se le cambió a calidad) le causa una desventaja en la medida que no tiene contacto con el resto de sus compañeros así como el de ser percibida como personal no sindicalizable por pertenecer al departamento de calidad. Aunado a ello, el despido de su pareja sentimental y el ostensible uso intimidatorio que hacen de dicho despido los representantes del Sindicato de Forjas C. José Miguel Martínez Castillo constituyen una violación al derecho al trabajo del trabajador, además de un indicio sobre actos de injerencia de Eaton en relación con el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, incluso es una falta a lo señalado en Eaton Human Rights Policy, B (ii) respecto de las terceras partes en la cadena de valor habla de la obligación de respeto de los derechos humanos.

En el marco del Eaton Human Rights Policy y el Código de Ética que llevan al cumplimiento de Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial *Responsable* (las *Líneas Directrices*) es posible e incluso constituye una expectativa que Eaton realice las medidas solicitadas.

Las propias líneas directrices señalan (en 12) el deber de evitar causar impactos negtivos a través de actividades propias "y abordar dichos impactos cuando ocurran, incluso proporcionando o cooperando en la reparación de estos" y buscar prevenir o mitigar un impacto negativo (en 13)

La Debida diligencia que deriva de las *Líneas Directrices* lleva a no sólo identificar y gestionar los efectos negativos sino además de deterner, prevenir y mitigar los impactos negativos (punto 4 de las medidas de la guía en 15).

Considerando que la relación entre la empresa y los impactos negativos no es estática, se debe considerar la contingencia de la situación actual, y en esa medida deterner, prevenir y mitigar. Si bien se puede considerar la espera de una resolución por parte de la autoridad jurisdiccional, la relación dinámica entre la emprea y los impactos negativos que señalan las líneas directrices (15) ello redundaría en la denegación de derechos toda vez que existe un límite temporal para que las personas trabajadoras ejerzan sus derechos a la libertad sindical, información y no discriminación pues una vez pasado realizada la jornada de votación se consumaría la violación al acudir a la misma con los efectos negativos de las acciones tomadas por la empresa.

Las propias líneas directrices establecen que aún cuando el Estado no haga cumplir las leyes pertinentes (43) el respeto a los derechos humanos es independiente de la capacidad y voluntad de los Estados (42)

El propio código de Ética señala el marco internacional de los derechos humanos (página 30) y lo reitera el Eaton Human Rights Policy ((A)) Considerando este marco internacional es evidente que el principio de progresividad de ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídica tal como lo señala el código de ética (página 30) "Eaton seguirá un abordaje que se alinee con los principios de los derechos humanos internacionales en la máxima medida posible" fundamentan la adopción de las medidas necesarias

Si bien los convenios que el propio código de ética señala incluyen el derecho de consulta sobre los pueblos indígenas, que se aplica a sus territorios y recursos, principalmente, no debe dejarse pasar por alto que considerando el principio de la amplitud de los derechos humanos las consultas señaladas en dichos instrumentos señalan un elemento esencial de las conductas, que es el de la consulta informada, esto es que los involucrados puedan recibir información necesaria en la que fundamenten su decisión

Las medidas solicitadas no son violatorias de la ley, ni muchos menos inéditas, se han dado situaciones similares en la queja presentada ante el Mecanismo Laboral de Respuetas Rápida del caso Aerotransportes Mas de Carga, S.A. de C.V por tener lugar "including jointly holding meetings with STIA at the Facility, incentivizing worker support for STIA" o el caso Manufacturas VU por "denied the right of free association and collective bargaining in relation to the opportunities to conduct organizing activities at the Facility afforded to one union1 that are not being afforded to another union" así como el caso de Draxton México, entre otros.

Aunado a lo anterior, la finalidad de dar condiciones de equidad a ambos sindicatos no sólo cesaría la violación y la remediaría, sino que permitiría un ejercicio efectivo por parte de las personas trabajadoras de su derecho a manifestar su voluntad mediante el voto libre, personal, directo y secreto sino también informado. Hecho de enorme relevancia pues la compañia abonaría a los cambios en las normas laborales que impulsan una mayor democracia y participación de las personas trabajadoras en la vida sindical.